

แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption)

ปริญญญา ทองสมจิตร*
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจสำนักงานแรงงานในต่างประเทศในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของโลก บริบทการพัฒนาประเทศ นโยบายของรัฐบาลในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (๒) ศึกษาและวิเคราะห์บทบาทหน้าที่สภาพปัญหาของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ และ (๓) เสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน

ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

๑. แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงระดับโลกเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องและคาดการณ์ได้ยาก ดังนี้ (๑) การเมือง ขั้วอำนาจมีแนวโน้มมาทางฝั่งโลกตะวันออก เกิดกระแสชาตินิยม และความร่วมมือระหว่างประเทศในรูปแบบใหม่ๆ มากขึ้น (๒) เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะถดถอย มีการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจใหม่ๆ และแนวคิดชาตินิยมทางเศรษฐกิจ เน้นการตอบสนองความต้องการภายในประเทศเป็นหลัก (๓) สังคม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต วัฒนธรรม อนาคตของงาน และการสาธารณสุข และ (๔) เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและกายภาพ มีวิถีชีวิตและรูปแบบของงานที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ดังนั้น รัฐบาลจึงได้ทบทวนและปรับเปลี่ยน แนวทาง วิธีการ และเครื่องมือใหม่ในการพัฒนาประเทศ ในการบรรลุเป้าหมาย คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยนำแนวคิดความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience) ประกอบด้วย การพร้อมรับ การปรับตัว และการเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนมาเป็นหลักคิด ซึ่งมีข้อค้นพบว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและปฏิบัติการขององค์กรและประชาชนในทุกระดับและทุกสถานการณ์ โดยเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองให้มีสติและปัญญา ตระหนักรู้ต่อสิ่งที่เกิดขึ้น สร้างความรอบรู้เท่าทัน และค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาที่สอดคล้องเหมาะสม ซึ่งจะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันได้ทุกสถานการณ์

๒. สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ มีจำนวน ๑๓ แห่งใน ๑๒ ประเทศ ตั้งอยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เอเชียตะวันออก ตะวันออกกลาง และยุโรป มีภารกิจในการรักษาและส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ ค้ำครองสิทธิประโยชน์ พัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในต่างประเทศ วิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในต่างประเทศ เข้าร่วมประชุมหรือสังเกตการณ์การประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รายงานกฎเกณฑ์ ระเบียบ บทบาท และอื่นๆ โดยในช่วงสถานการณ์โควิด - ๑๙ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศได้ปรับบทบาทภารกิจให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ตามความจำเป็นเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดูแลช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด - ๑๙ และการบริหารจัดการภาวะวิกฤติรูปแบบต่างๆ มาอย่างต่อเนื่อง

๓. แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน มีหลักการ วิธีการ และองค์ประกอบสำคัญของการขับเคลื่อน ดังนี้ (๑) ผู้นำองค์กร จะต้องมีความรวดเร็วรอบรู้ มีเป้าหมายชัดเจน และมีการปรับตัวและยืดหยุ่น (๒) นโยบายองค์กร จะต้องมีความคล่องตัวทันการณ์ มีความเท่าทัน และมีการบูรณาการ (๓) กลไกการทำงาน จะต้องปรับระบบนิเวศให้เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน และ (๔) บุคลากร จะต้องมีการปรับตัวในการปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลง (Resilience Mindset) มีทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Resilience Skills) และ มีการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในบริบทใหม่ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงไปทั้งในเชิงสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี

* ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคศตวรรษที่ ๒๑ ทศวรรษที่ ๓ เต็มไปด้วยท้าทายต่างจากในอดีต เนื่องจากลักษณะของการเปลี่ยนแปลงมีทั้งความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ประกอบกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด - ๑๙) ได้เป็นปัจจัยเร่งสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption) ทำให้ทิศทางการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาและทบทวนให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ เงื่อนไข และบริบทการพัฒนาที่ยั่งยืน

รัฐบาลได้ทบทวนแนวทางการพัฒนาประเทศเพื่อให้รอดพ้นจากวิกฤตและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤตอื่นๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคต โดยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักการสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อให้มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถรับและลดความเสี่ยง ตอบสนองวิถีใหม่ (New Normal) และวิถีถัดไป (Next Normal) ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันจะต้องสร้างโอกาสใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ภายใต้แนวคิดความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience) ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาความสามารถของประเทศใน ๓ ด้าน คือ (๑) พร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดได้ และฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (๒) ปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น และ (๓) เปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสสำหรับการพัฒนาประเทศต่อไป (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๓)

รัฐบาลได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการต่างประเทศของประเทศไทยหลังจากได้รับผลกระทบจากโควิด - ๑๙ ดังนี้ (๑) ด้านความมั่นคง (Security) จะต้องเสริมสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศอย่างสมดุล รวมทั้งดำเนินการเชิงรุกเพื่อสร้างร่วมมือระหว่างประเทศในกรอบอาเซียน และในกรอบพหุภาคี (๒) ด้านความมั่นคง ยั่งยืน (Sustainability) เน้นการเชื่อมโยงเศรษฐกิจไทยกับเศรษฐกิจภูมิภาคและอนุภูมิภาค ดึงดูดนักลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายมาลงทุนภายในประเทศ (๓) ด้านมาตรฐานสากล (Standard) จะต้องทบทวนปรับปรุงกฎหมายและมาตรการภายในประเทศให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสากล และอนุวัติพันธกรณีระหว่างประเทศ ร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (๔) ด้านการเสริมสร้างสถานะและเกียรติภูมิ (Status) ด้วยการสร้างความร่วมมือทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีและเสริมสร้างบทบาทไทยในเวทีระหว่างประเทศ และ (๕) การดำเนินงานอย่างร่วมมือร่วมพลัง (Synergy) ส่วนราชการจะต้องบูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เป้าหมายสำคัญ คือ การต่างประเทศไทย มีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน มีมาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

กระทรวงแรงงานมีวิสัยทัศน์ คือ “พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”ภารกิจด้านการต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย (๑) การดำเนินการเกี่ยวกับข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงานและการปฏิบัติตามพันธกรณี (๒) การดำเนินการเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน และ (๓) การรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ และการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองสิทธิประโยชน์แก่แรงงานไทยในต่างประเทศและครอบครัว โดยมีหน่วยงานขับเคลื่อนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

กระทรวงแรงงานมีสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๓ แห่ง ใน ๑๒ ประเทศ โดยจำแนกตามภูมิภาค ดังนี้ (๑) ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ บรูไน มาเลเซีย สิงคโปร์ (๒) ภูมิภาคเอเชียตะวันออก ได้แก่ ฮองกง ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี ไต้หวัน (ไทเป และเกาสง) (๓) ภูมิภาคตะวันออกกลาง ได้แก่ อิสราเอล ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และ (๔) ภูมิภาคยุโรป ได้แก่ สมาพันธรัฐสวิส และสหพันธรัฐเยอรมนี โดยสำนักงานแรงงานในกลุ่มประเทศ (๑) - (๓) มีภารกิจหลักในการรักษาและส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ คำนึงถึง ช่วยเหลือ ดูแลสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ พัฒนาทักษะและคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์และความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเพื่อการวางแผนพัฒนา กำลังแรงงานไทยในประเทศที่ตั้งและเขตอาณาให้สอดคล้องกับความต้องการจ้างงานในต่างประเทศ สำหรับฝ่ายแรงงาน คณะผู้แทนถาวรประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส มีภารกิจหลักในการเข้าร่วมการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รายงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ บทบาทและ พัฒนาการ ความเคลื่อนไหวขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งขององค์กรระหว่างประเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านแรงงาน

จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วของบริบทโลก ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ประกอบกับสถานการณ์โรคโควิด - ๑๙ ที่เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย เสถียรภาพทางการเมืองและระบบเศรษฐกิจ ความร่วมมือระหว่างประเทศในรูปแบบใหม่ นโยบายเศรษฐกิจสีเขียว การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ การให้ความสำคัญกับการสาธารณสุข รูปแบบของงานในอนาคต การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลให้โลกของการทำงาน วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และบริบทด้านแรงงานได้รับผลกระทบทั่วโลก ดังนั้น สถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นความท้าทายของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศซึ่งเป็นหน่วยงานแนวหน้าในต่างประเทศในการดำเนินนโยบายด้านการต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน จะต้องว่องไว ทันการณ์ ตระหนัก ทำความเข้าใจ วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อภารกิจของหน่วยงานในทุกมิติ เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ทั้งนี้ เพื่อให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Resilience) สามารถปรับตัวได้อย่างคล่องตัวทันการณ์ (Agility) และดำเนินภารกิจด้านต่างประเทศของกระทรวงแรงงานในมิติด้านแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

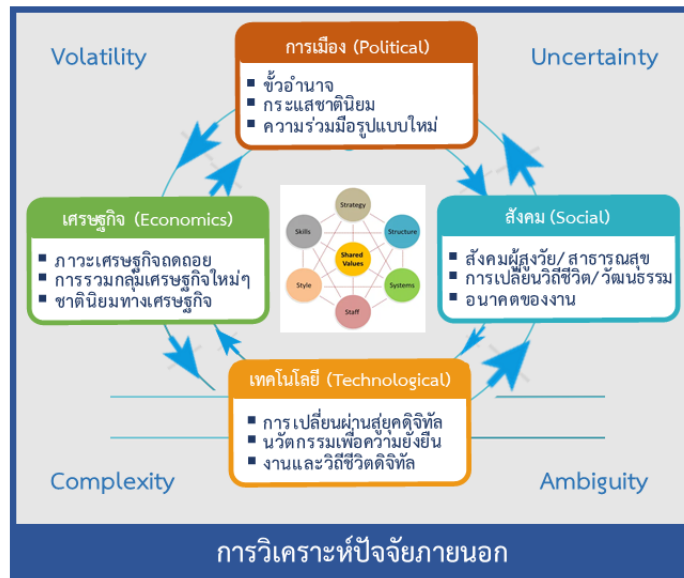
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของโลก บริบทการพัฒนาประเทศ แผนนโยบายของรัฐบาล ในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
๒. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ สภาพปัญหาของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
๓. เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศในยุค การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ด้วยวิธีการ PEST Analysis เพื่อศึกษาปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงในด้าน การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยศึกษาเอกสารของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ (๒๕๖๔) และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๓) สรุปได้ดังนี้



ภาพที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

ด้านการเมือง

(๑) **ขั้วอำนาจ** มีการเปลี่ยนแปลงและผันผวนระหว่างขั้วอำนาจโลกตะวันตกและตะวันออก เนื่องจากประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ ระหว่างสหรัฐอเมริกา ยุโรป กับจีนได้เป็นตัวเร่งให้โครงสร้างขั้วอำนาจโลกจากสหรัฐอเมริกาโน้มเอียงมาทางจีนมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความซับซ้อนของผลประโยชน์ของขั้วอำนาจที่มากขึ้นในโลกจะเป็นโอกาสให้แต่ละประเทศสามารถแสดงบทบาทและแสดงความเป็นผู้นำในสิ่งที่ตนเองเชี่ยวชาญและเกิดเป็นดุลอำนาจแบบหลายขั้ว (Multipolarity) ซึ่งเป็นโลกที่มีผู้นำหลายขั้ว โดยจะไม่มีประเทศใดที่เป็นผู้นำในทุกบทบาท

(๒) **กระแสชาตินิยม** ภาวะวิกฤตโควิด - ๑๙ ได้ก่อให้เกิดการพึ่งพาตนเองในด้านต่างๆ มากขึ้น โดยเฉพาะแนวความคิดพึ่งพาตนเองในระดับประเทศและระดับภูมิภาค ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกระแสโลกาภิวัตน์ โดยในระยะสั้นแต่ละประเทศจะกลับมาเน้นกิจการภายในประเทศของตนเอง พึ่งพาห่วงโซ่อุปทานในประเทศตนเองมากขึ้น โดยไม่พึ่งพาเฉพาะประเทศใดประเทศหนึ่ง ส่งผลให้เกิดการแยกตัวกันและมองข้ามประเด็นปัญหาระดับโลก เนื่องจากแต่ละประเทศมีระดับความสัมพันธ์ การพึ่งพาอาศัยและความร่วมมือลดลง

(๓) **ความร่วมมือระหว่างประเทศรูปแบบใหม่** วิกฤตโควิด - ๑๙ อาจทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างประเทศรูปแบบใหม่ เช่นเดียวกับภายหลังการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจโลกถดถอยครั้งใหญ่และสงครามโลกครั้งที่ ๒ ซึ่งทำให้นานาชาติร่วมกันก่อตั้งองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศ

ด้านเศรษฐกิจ

(๑) **ภาวะเศรษฐกิจถดถอย** เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะถดถอย (Recession) มากขึ้น ซึ่งเป็นผลกระทบวงกว้างที่เกิดขึ้นในทุกระดับตั้งแต่ระดับระหว่างประเทศ รัฐ ชุมชน จนถึงระดับบุคคล รัฐบาลในหลายประเทศทั่วโลกต้องเร่งสร้างมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อบรรเทาผลกระทบจากโควิด - ๑๙ โดยการฟื้นตัวของแต่ละประเทศจะขึ้นกับความสามารถในการปรับตัวของประชาชน ธุรกิจ และภาครัฐ ให้เข้ากับฐานวิถีชีวิตใหม่และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจโลกเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการฟื้นตัว คือ การควบคุมการแพร่ระบาดของโรค การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ การปรับตัวของธุรกิจและแรงงาน และมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจการคลังของภาครัฐ

(๒) **การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจใหม่ๆ** การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วของประเทศในทวีปเอเชีย โดยเฉพาะประเทศจีนที่มีบทบาทในการกำหนดระเบียบเศรษฐกิจการเมืองโลกมากขึ้น เกิดการลดการพึ่งพาทางเศรษฐกิจ และมีแนวโน้มว่าสถาบันความร่วมมือระหว่างประเทศจะมีขอบเขตแคบลง โดยจะมุ่งเน้นในความร่วมมือเฉพาะประเด็น

(๓) **ชาตินิยมทางเศรษฐกิจ** ระบบเศรษฐกิจโลกจะเข้าสู่แนวคิดลัทธิชาตินิยมทางเศรษฐกิจ (Economic Nationalism) และการปกป้องการค้า (Protectionism) มากขึ้น อาทิ จีนได้มียุทธศาสตร์เศรษฐกิจวงจรคู่ขนาน (Dual Circulation) ที่เน้นอุปสงค์ภายในประเทศมากขึ้น พึ่งพาตนเองมากขึ้น (Self-reliant) โดยในภาพรวม มีแนวโน้มการปรับเปลี่ยนห่วงโซ่การผลิตของโลกให้เป็นลักษณะเฉพาะกลุ่มพื้นที่มากขึ้น เน้นการตอบสนองความต้องการภายในประเทศหรือภายในภูมิภาคเป็นหลัก รวมทั้งเกิดการพึ่งพาฐานผลิตระยะใกล้ในภูมิภาค (Regionalization)

ด้านสังคม

(๑) **สังคมผู้สูงวัย** โครงสร้างประชากรโลกที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นสังคมผู้สูงวัย ทำให้ปัจจัยการผลิตทางด้านแรงงานลดลง การออมลดลง การลงทุนด้านสวัสดิการ และการรักษาพยาบาลเพื่อดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการเกิดปัญหาความแตกต่างระหว่างวัย (Generation Gap) ที่จะมีบทบาทมากขึ้นในสังคม

(๒) **การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและวัฒนธรรม** การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันส่งผลให้ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมซับซ้อนขึ้น วิถีชีวิตและการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีความเฉพาะตัวมากขึ้น โดยการเร่งขึ้นของกระบวนการปรับเปลี่ยนเข้าสู่โลกดิจิทัลที่เทคโนโลยีจะมีบทบาทกับภาคเศรษฐกิจ สังคม และการดำรงชีวิตของประชากร ทั้งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ธุรกิจ และรูปแบบการทำงาน

(๓) **อนาคตของงาน** การเกิดงานประเภทใหม่มาทดแทนงานในบางสาขาอาชีพที่สูญหายไป ทำให้เกิดความต้องการทักษะของแรงงานในลักษณะใหม่ ประกอบด้วย ความรู้และทักษะในการทำงาน (Hard Skill) ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล การคิดเชิงนวัตกรรม การวิเคราะห์เชิงตรรกะ และความรู้และทักษะด้านอารมณ์และสังคม (Soft Skill) ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร การปรับตัว และการบริหารจัดการคน นอกจากนี้ ในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนสู่โลกของงานได้เปลี่ยนทิศทางมาเน้นสมรรถนะ (Competency) และความชำนาญ (Proficiency) เป็นหลัก

(๔) **การสาธารณสุข** ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้น มีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการรักษาพยาบาล ส่งผลให้สาขาอาชีพงานบริการสุขภาพและการท่องเที่ยวต้องยกระดับมาตรฐานการให้บริการด้านสาธารณสุข โดยคำนึงถึงมาตรฐานสากล

ด้านเทคโนโลยี

(๑) การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทั้งในด้านดิจิทัล โลกกายภาพ การทดแทนมนุษย์ด้วยหุ่นยนต์ ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และปัญญาประดิษฐ์ ประกอบกับสถานการณ์โรคโควิด - ๑๙ ส่งผลให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในวิถีชีวิตและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งมีการสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ทั้งในภาครัฐและเอกชนอย่างก้าวกระโดด

(๒) การพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน การตระหนักถึงกับปัญหาสิ่งแวดล้อม และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยสร้างความยั่งยืน อาทิ พลังงานหมุนเวียน เทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน ได้ให้ความสำคัญกับปัญหาสิ่งแวดล้อมและภาวะโลกร้อนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แนวคิดเรื่องเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy: BCG) ประกอบด้วยแนวคิดหลัก ๒ ประการ ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ และเศรษฐกิจหมุนเวียน รวมให้เกิดเป็น BCG Economy Model ที่ประกอบด้วย ๓ เศรษฐกิจหลัก ได้แก่ (๑) ระบบเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) ที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพอย่างคุ้มค่า (๒) ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) มุ่งเน้นการนำวัสดุกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ให้มากที่สุด และ (๓) ระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) มุ่งแก้ไขปัญหา และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) วิถีชีวิตและรูปแบบของงานที่มีเทคโนโลยีเป็นฐาน ผู้คนต้องดำรงชีวิตแบบวันระยะจากสังคม จึงเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะมาช่วยให้สามารถเชื่อมต่อกับโลกภายนอกมากขึ้น นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรโลก ทศนคติของคนรุ่นใหม่ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการทำงานในอนาคตมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาแทนที่อย่างรวดเร็ว

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยภายนอกทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ล้วนเป็นปัจจัยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อภารกิจของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ เสถียรภาพทางการเมืองและเศรษฐกิจในแต่ละประเทศ ความร่วมมือระหว่างประเทศในรูปแบบใหม่ การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ การให้ความสำคัญกับการสาธารณสุข รูปแบบของงานในอนาคต การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี รวมถึงสถานการณ์โรคโควิด - ๑๙ ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้กรอบคิดของบุคคล วิธีการดำเนินชีวิต และวิธีการทำงานปรับเปลี่ยนไปอย่างฉับพลัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ด้วยวิธีการ SWOT Analysis สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

(๑) ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางองค์กรทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติ โดยสำนักงานแรงงานในต่างประเทศสามารถปรับกลยุทธ์การบริหารงานหน่วยงานได้ตามความเหมาะสม สอดคล้องของแต่ละพื้นที่ ภายใต้ทิศทางและกรอบภารกิจหลักขององค์กร

(๒) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานตัวแทนของประเทศในฐานะเป็นทีมประเทศไทย ในการกำหนดทิศทางและนโยบายต่างประเทศร่วมกัน ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อการทำงานอย่างประสานสอดคล้องในระดับมหาดินนาชาติ และระดับชาติ

(๓) โครงสร้างสำนักงานแรงงานในต่างประเทศมีขนาดเล็ก โดยส่วนใหญ่มีบุคลากรประมาณ ๔ - ๖ คน เอื้อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน

(๔) หัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศสามารถกำกับดูแลการบริหารสถานการณ์วิกฤติได้ดี โดยมีการนำนโยบายจากส่วนกลางไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม ด้วยการสื่อสาร ประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นทีมที่ดี

(๕) บุคลากรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี รวมทั้งมีทักษะการสื่อสารกับกลุ่มแรงงาน เพื่อให้ได้รับข้อแนะนำ แนวปฏิบัติ และข้อมูลสถานการณ์ต่างๆ ที่รวดเร็วถูกต้อง

จุดอ่อน (Weaknesses)

(๑) การดำเนินการกิจประจำหรือปฏิบัติภารกิจจำนวนมากในการให้ความช่วยเหลือ คຸ້ມครอง สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ อาจทำให้บางประเทศขาดโอกาสในการทำงานเชิงรุก เช่น การขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นต้น

(๒) บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอ เนื่องจากจำนวนภาระงานในบางประเทศเพิ่มขึ้น อาทิ การคຸ້ມครองแรงงาน การรับรองสัญญาจ้าง การมีพื้นที่เขตอาณาจำนวนมาก เป็นต้น

(๓) ขาดการเพิ่มทักษะ ได้แก่ การยกระดับทักษะ (Upskill) ที่จำเป็นต่อการทำงานในวิถีใหม่ รวมทั้งทักษะการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูงเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล ขนาดใหญ่ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพยากรณ์ เป็นต้น

โอกาส (Opportunities)

(๑) กระทรวงแรงงานกำหนดให้มาตรการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญของกระทรวงแรงงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔

(๒) เทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมมีความหลากหลายและสะดวกต่อการใช้งานมากขึ้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อติดต่อสื่อสารกับแรงงาน เครือข่าย รายงานผู้บริหาร วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงการให้บริการประชาชนในรูปแบบใหม่ๆ

(๓) หน่วยงานส่วนกลางให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในต่างประเทศ ทั้งในหลักสูตรระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติงาน โดยในช่วงสถานการณ์โควิด - ๑๙ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์เพิ่มขึ้นอีกช่องทางหนึ่ง

อุปสรรค (Threats)

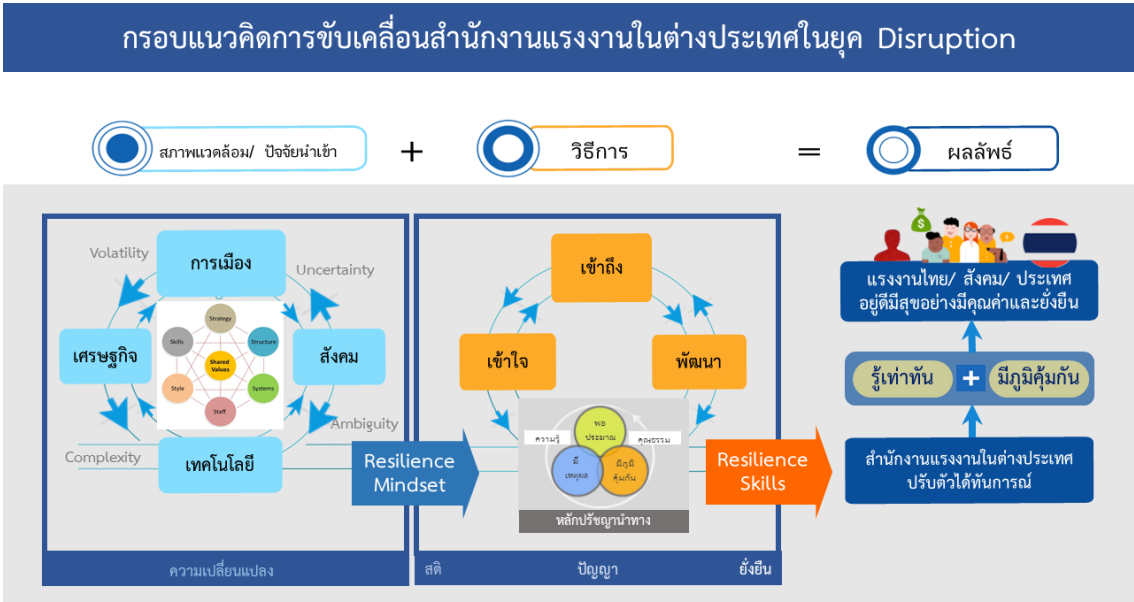
(๑) ขาดฐานข้อมูลของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศซึ่งยังไม่สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการติดตามตรวจสอบประวัติของแรงงานไทยที่ขอรับความช่วยเหลือ

(๒) ความต้องการแรงงานต่างชาติ สถานการณ์ด้านสาธารณสุข อนาคตและรูปแบบของงานในแต่ละประเทศ ยังมีความผันผวนสูง จึงทำให้คาดการณ์สถานการณ์ความต้องการการจ้างงานได้ยาก

(๓) การบูรณาการข้อมูลเพื่อปฏิบัติภารกิจยังไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เนื่องจากการยึดข้อกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของแต่ละหน่วยงาน

(๔) มาตรการงดกิจกรรมการรวมกลุ่มคนจำนวนมาก ยังทำให้ในบางประเทศไม่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ได้มีการปรับรูปแบบมาใช้ระบบการสื่อสารออนไลน์โดยใช้การอบรม สัมมนาทางไกลผ่านจอภาพ ซึ่งอาจยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงของแรงงานบางกลุ่ม

แนวทางขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน



ภาพที่ ๒ กรอบแนวคิดการขับเคลื่อน

วิสัยทัศน์

“แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศอย่างมีคุณค่า ทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ”

แรงงานที่มีคุณค่า (Value Workforce)		
ต่อตนเอง	ต่อสังคม	ต่อประเทศชาติ
- มีศักยภาพสูง - ค่าตอบแทนสูง - มีคุณภาพชีวิตที่ดี	- ผู้ประกอบการได้แรงงานคุณภาพ - ครอบครัวอยู่ดี มีสุข - ชุมชนได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี	- พัฒนาเศรษฐกิจ - สร้างความมั่นคง - สร้างความยั่งยืน

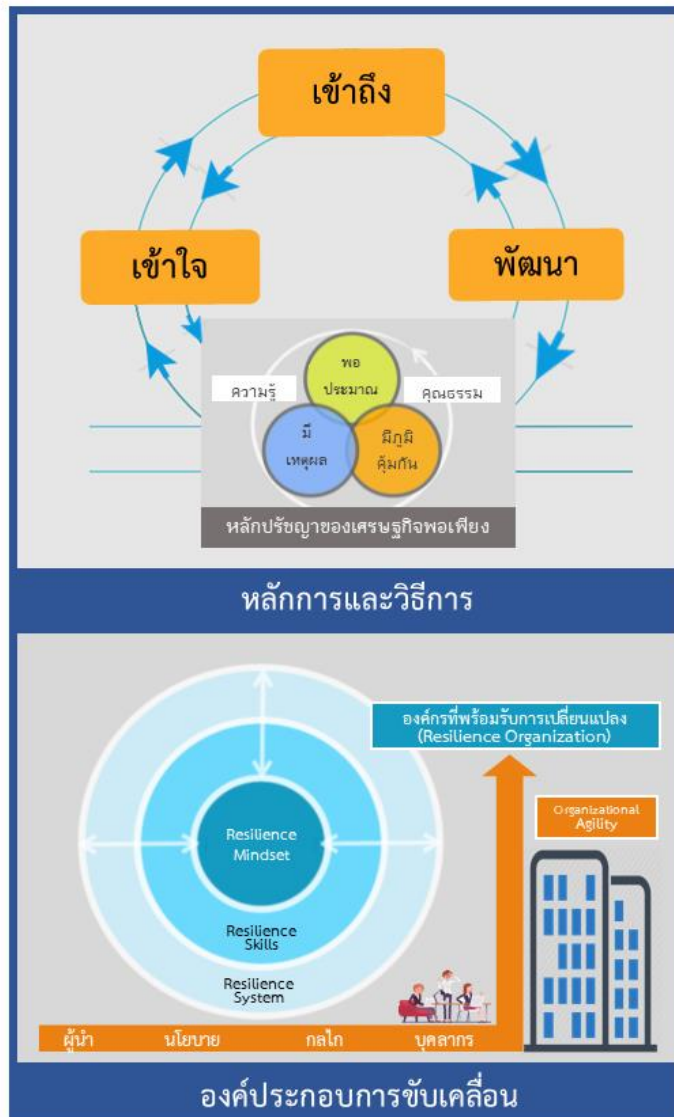
แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศอย่างมีคุณค่าใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย (๑) คุณค่าต่อตนเอง เป็นแรงงานที่มีศักยภาพ มีความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และทักษะฝีมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการพัฒนาความรู้และทักษะชีวิต เพื่อสร้างผลคือการได้รับค่าแรงที่สูงและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (๒) คุณค่าต่อสังคม ผู้ประกอบการในต่างประเทศได้รับแรงงานที่มีคุณภาพสูง รวมทั้งครอบครัวของแรงงานอยู่ดี มีสุข สามารถนำความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีจากต่างประเทศกลับมาพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และ (๓) คุณค่าต่อประเทศชาติ แรงงานที่มีศักยภาพสูงและมีความเป็นพลเมืองโลก (Global Citizen) จะช่วยสร้างคุณค่าทางด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง และความยั่งยืนให้แก่ประเทศ

พันธกิจ

การขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้อย่างคล่องตัว เท่าทัน และยั่งยืน

แนวทางการขับเคลื่อน

การขับเคลื่อนภารกิจสำนักงานแรงงานในต่างประเทศในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน มีหลักการ วิธีการ และองค์ประกอบสำคัญของการขับเคลื่อน ดังนี้



ภาพที่ ๓ หลักการ วิธีการ และองค์ประกอบขับเคลื่อน

ผู้นำองค์กร

(๑) **ความรวดเร็วรอบรู้รอบ** ผู้นำจะต้องตระหนักรู้ว่ามีความจำเป็นต้องสร้างความเปลี่ยนแปลง มีความรอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง (Chief Transformation Officer) สามารถระบุปัญหาที่สำคัญหรือเร่งด่วนของหน่วยงาน ค้นหาสาเหตุปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลต่อกัน มีเทคนิควิธีใหม่ๆ ในการเข้าถึงข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้อง เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาที่แท้จริง ตลอดจนการมองอนาคต (Foresight) และการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เพื่อจำลองและวิเคราะห์สถานการณ์ (Scenario Analysis) และเตรียมความพร้อมองค์กรด้วยการเปลี่ยนแปลงทั้งแบบต่อเนื่อง (Gradual Change) และแบบพลิกผัน (Drastic Change)

(๒) เป้าหมายชัดเจน ผู้นำต้องกล้าที่จะบริหารความเสี่ยง สามารถระบุและจัดลำดับความเสี่ยง กำหนดนโยบายชัดเจน สื่อสารให้ทีมงานทราบอย่างทั่วถึง มองเห็นเป้าหมายและมีทิศทางไปในภาพเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องผลักดันให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเป็นเรื่องปกติในอนาคต สร้างกรอบคิดแห่งการพัฒนา (Growth Mindset) ซึ่งเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ไม่มีวันสิ้นสุด รวมทั้งสร้างความมุ่งมั่นให้กับทีมงานว่าจะสามารถสร้างโอกาสจากความท้าทายที่เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ จะต้องส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง

(๓) การปรับตัวและยืดหยุ่น ผู้นำจะต้องมีทักษะในการบริหารภาวะวิกฤติ สร้างแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย วางแผนและจัดสรรทรัพยากรให้สามารถปรับตัวได้โดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติแบบเดิมๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบบุคลากร จะต้องสร้างความยืดหยุ่นบนฐานความเข้าใจ (Empathy) การให้โอกาส สามารถโค้ชและให้อิสระในการทำงานแก่ทีมงานได้ การสื่อสารกับทีมงานจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายของการดำเนินงานกับการสร้างขวัญและกำลังใจ ทั้งนี้เพื่อให้ทีมงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร สร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อสร้างสัมฤทธิ์ผลขององค์กรต่อไป

นโยบายองค์กร

(๑) ความคล่องตัวทันการณ์ องค์กรต้องมีความไวต่อความเปลี่ยนแปลง (Agility) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ มีแนวทางในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่คาดการณ์ได้ยาก โดยจะต้องมีความคล่องตัวทั้งในเชิงโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร และศักยภาพของบุคลากร

(๒) ความเท่าทัน องค์กรจะต้องมีข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก ที่ถูกต้องแม่นยำและเชื่อถือได้ เพื่อใช้วิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะต้องมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ภารกิจหลัก คือ การขยายตลาดแรงงาน การดูแลคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนการทบทวนแผนปฏิบัติงาน แผนฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัย เพื่อให้สามารถปรับกลยุทธ์และขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและทันการณ์

(๓) การบูรณาการ สถานการณ์โควิด - ๑๙ ถือเป็นโอกาสในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการบูรณาการการทำงาน ระหว่างภาครัฐ เอกชน วิชาการ และประชาสังคม ในทุกมิติ ตั้งแต่ นโยบายความร่วมมือ การปฏิบัติงาน เทคโนโลยี การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล เป็นต้น โดยจะต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร อาทิ หน่วยงานภายใต้ทีมประเทศไทย หน่วยงานรัฐบาลและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานรูปแบบใหม่ ฯลฯ รวมทั้งจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคม และเครือข่ายทางสังคม

กลไกการทำงาน

(๑) กระบวนการทำงาน หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว เพื่อรองรับการตัดสินใจและการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างคล่องตัว โดยการปรับวิธีคิดและขั้นตอนการทำงาน ที่มุ่งผลการดำเนินงาน ลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการ เปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน รูปแบบ และกฎระเบียบให้ยืดหยุ่น นอกจากนี้ จะต้องหาแนวทางในการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๒) **เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน** การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสนับสนุนการทำงาน ทั้งในงานด้านวิชาการ ด้วยการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึก (Insight) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และการประมวลผลโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจ งานด้านการประสานงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะการสื่อสารทั้งความถูกต้องและรวดเร็ว และงานบริการประชาชน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา ลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาบริการของรัฐ รวมทั้งจะต้องเตรียมความพร้อมในการจัดสรรงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการปฏิบัติการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

(๓) **สภาพแวดล้อมการทำงาน** เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรปรับแนวคิดใหม่เพื่อพร้อมพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานในอนาคต เช่น การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid working) การทำงานระยะไกล (Remote working) การมีพื้นที่หรือแพลตฟอร์มร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดทั้งในรูปแบบกายภาพและดิจิทัล การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้นสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมในองค์กร สภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อคุณภาพชีวิต รวมถึงการบริหารระบบสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

บุคลากร

(๑) **กรอบคิดใหม่** การสร้างบุคลากรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Resilience Workforce) ในการเผชิญกับความไม่แน่นอนรูปแบบใหม่ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จะต้องเริ่มต้นจากการสร้างกรอบคิดในการปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลง (Resilience Mindset) รวมทั้งกรอบคิดแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนา (Growth Mindset) ซึ่งจะช่วยสร้างบุคลากรที่มีคุณลักษณะล้มแล้วพร้อมลุก ออกจากพื้นที่ปลอดภัย (Comfort Zone) ปรับตัวไปสู่สิ่งใหม่ โดยมองว่าความเสี่ยงเป็นโอกาสในการเรียนรู้เติบโต ซึ่งการเปลี่ยนกรอบคิดของบุคลากรนี้ถือเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

(๒) **องค์ความรู้และทักษะใหม่** พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ องค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Resilience Skills) ได้แก่ (ก) ความรู้และทักษะในการทำงาน (Hard Skill) อาทิ ทักษะด้านดิจิทัล การคิดเชิงนวัตกรรม การวิเคราะห์เชิงตรรกะ และ (ข) ความรู้และทักษะด้านอารมณ์และสังคม (Soft Skill) อาทิ ความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร การปรับตัว และบริหารจัดการคน โดยองค์กรจะต้องสำรวจทักษะความรู้ประเมินช่องว่างทางทักษะและอบรมเพิ่มทักษะที่จำเป็นแก่บุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องในช่องทางที่หลากหลาย

(๓) **บริบทใหม่** เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกและภายใน ส่งผลให้การทำงานในปัจจุบันและอนาคตเปลี่ยนแปลงไปทั้งในเชิงกายภาพและวัฒนธรรมการทำงาน บุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการทำงานในบริบทใหม่ รูปแบบการทำงานใหม่ การทำงานแบบผสมผสาน การปรับความคิดให้เข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัย (Generation Gap) รวมทั้งพัฒนาทักษะการใช้ ดูแล และจัดการเทคโนโลยีเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ และวิถีชีวิตถัดไป

ข้อเสนอแนะ

(๑) การกิจการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ
๑. การวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เสนอต่อผู้บริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการขยายตลาดแรงงานไทยของแต่ละประเทศที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ด้วยข้อมูลเชิงลึกและกระบวนการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ๒. การศึกษาและวิเคราะห์เชิงทำนวยรูปแบบการทำงานในอนาคต รวมทั้งแนวโน้มการเกิดอาชีพใหม่ๆ ของแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อส่งเสริมนโยบายการขยายและเปิดตลาดแรงงานใหม่ๆ ในต่างประเทศ และเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะแรงงาน ๓. การเจรจากับฝ่ายรัฐบาล หรือองค์กรทั้งในและต่างประเทศ เพื่อปรับปรุงขั้นตอน หรือกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าไป/ระหว่างทำงานของแรงงานไทย รวมถึงวิธีการขยายตลาดแรงงานในรูปแบบใหม่ ๔. การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายใต้ทีมประเทศไทยในต่างประเทศ เพื่อสร้างช่องทางการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศรูปแบบใหม่ อาทิ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น ๕. ผลักดันนโยบายความร่วมมือในการพัฒนาแรงงานไทยทั้งกระบวนการ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง พัฒนาทักษะระหว่างทำงานในต่างประเทศ และส่งเสริมการนำความรู้และเทคโนโลยีกลับมาประยุกต์ใช้ในชุมชน ทั้งนี้ รัฐต้องบูรณาการร่วมกันในการสนับสนุนและเป็นพี่เลี้ยงทั้งในเชิงวิชาการและงบประมาณเพื่อการลงทุน เพื่อเป็นการสร้างความยั่งยืนต่อไป	๑. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และวิทยาศาสตร์ข้อมูล รวมทั้งการแสวงหาและศึกษาข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) เพื่อการวิเคราะห์ในเชิงนโยบายทั้งในด้านอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ ๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศให้เป็นปัจจุบัน บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญต่อการใช้งานและการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ๓. พัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้มีความรวดเร็ว รวมทั้งปรับลดขั้นตอนและระเบียบการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ให้มีความทันสมัย ๔. การพัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบสื่อสารกับแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศนั้นๆ เพื่อให้ข้อมูล คำแนะนำด้านการทำงาน ภาษา การใช้ชีวิต การเสริมสร้างความรู้ และทักษะด้วยตนเอง รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ๕. การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ หรือใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการยกระดับทักษะ (Upskill) ปรับทักษะ (Reskills) รวมทั้งพัฒนาทักษะในโลกการทำงานยุคใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ให้แก่แรงงานไทย ได้แก่ (๑) ทักษะฝีมือ โดยเฉพาะทักษะที่ไม่สามารถทดแทนด้วยเครื่องจักรหรือระบบอัตโนมัติ (๒) ทักษะในภาคธุรกิจสีเขียว (๓) ทักษะภาษา (๔) ทักษะชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ (๕) ทักษะการพัฒนาความรู้ โดยปลูกฝังคุณค่าและความเชื่อที่ถูกต้องให้แรงงานมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๒) การกักการคุ้มครองสิทธิประโยชน์และคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ
๑. การปรับแผนปฏิบัติการด้านการคุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศให้สอดคล้องกับสถานการณ์และข้อจำกัดโดยปฏิรูประบบและวิธีการทำงานให้คล่องตัวลดขั้นตอน เพื่อแก้ปัญหาในแต่ละประเทศได้อย่างทันการณ์ โดยมีการกำกับดูแลและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงให้สอดคล้องกับภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้น ๒. การปรับนโยบาย ปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบ และวิธีการต่างๆ ของกองทุนภายใต้ภารกิจกระทรวงแรงงาน ได้แก่ กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ และกองทุนประกันสังคม และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์และความจำเป็นในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ในด้านการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ การออม ๓. นโยบายการสร้างทักษะการทำงานและทักษะชีวิตแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในด้านต่างๆ ได้แก่ การทำงาน ภาษา การปรับตัว สาธารณสุข วิธีชีวิต การออม ฯลฯ ด้วยกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่ช่วยสร้างความตระหนักและปรับกรอบคิดของแรงงานไทยได้ อาทิ ใช้ผู้มีอิทธิพลในการสื่อสาร (Influencer) ออกแบบข้อมูลที่เข้าใจได้ง่ายและปรับใช้ได้รูปแบบการสื่อสารที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ฯลฯ ๔. การบูรณาการการทำงานและการทำงานเป็นทีมภายใต้ทีมประเทศไทย ในการคุ้มครองดูแลแรงงานไทยต่างประเทศในภาวะวิกฤติ โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้มีความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างกัน ทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของแรงงานไทยและประเทศชาติ	๑. การร่วมปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานได้ เพื่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือแรงงานที่ประสบภัยหรือต้องการความช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที ๒. การใช้เทคโนโลยีช่วยวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการวางแผนการดูแลและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ เช่น การขอรับสิทธิประโยชน์ การจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง และการช่วยเหลือรูปแบบต่างๆ รวมทั้งวิเคราะห์สถิติการเจ็บ ป่วย ตาย และปัญหาอาชญากรรม เพื่อการกำหนดมาตรการป้องกัน ดูแล และเยียวยา ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ๓. การพัฒนาแอปพลิเคชันหรือสื่อออนไลน์เพื่อให้ข้อมูล คำแนะนำ ปรึกษาหารือสิทธิประโยชน์ รวมทั้งเป็นช่องทางในการเสริมสร้างความรู้ทักษะ และการใช้ชีวิตในต่างประเทศ โดยคัดเลือกเนื้อหาที่สำคัญจำเป็น มุ่งเน้นให้แรงงาน สร้างกรอบคิดแห่งการปรับตัว (Resilience Mindset) สามารถฝึกตนเพื่อเป็นที่พึ่งของตนเองได้และมีความเป็นพลเมืองโลก (Global Citizen) ๔. การร่วมกำหนดความต้องการและเตรียมโครงสร้างเพื่อสนับสนุนการใช้งานระบบบริหารจัดการสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ (อยู่ระหว่างการพัฒนา โดยสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กำหนดแล้วเสร็จปลายปี ๒๕๖๔) ๕. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการงานบริการ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะทางสังคมและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องพร้อมกับกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้งานที่เปลี่ยนแปลงไป

(๓) การกิจการบริหารจัดการสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ
๑. นโยบายสร้างศักยภาพของบุคลากรและสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนในด้านอื่นๆ ด้วยการสร้างบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ที่พร้อมปรับตัว (Resilience Workforce) มีความตระหนักรู้ว่ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วน และเกิดกรอบคิดแห่งการปรับตัว (Resilience Mindset) โดยองค์กรจะต้องมีระบบสนับสนุนการเรียนรู้และทำงาน (Resilience System) เพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นเพื่อการปรับตัว (Resilience Skills) ให้แก่บุคลากร ๒. การสร้างความคล่องตัวให้แก่องค์กร โดยปรับนโยบาย ภาวะเปิยบ และกระบวนการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย (Streamline) ปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้เอื้อต่อการทำงานของทีม สามารถจัดสรรทรัพยากรได้รวดเร็ว ลดความซับซ้อนของระบบการทำงานเพื่อรองรับความวิกฤติแบบยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓. หัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศจะต้องมีบทบาทในการกำหนดภารกิจหน่วยงาน วางแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติ มีการทำงานเชิงรุก (Proactive) เป็นผู้ริเริ่ม มีความเป็นผู้นำ สร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ประสานงานและบูรณาการการทำงานกับส่วนราชการอื่นๆ ๔. นโยบายปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitalization) โดยนำดิจิทัลมาปรับใช้กับงานทั้งในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ การประสานกับส่วนกลาง และงานบริการเพื่อลดข้อจำกัดในด้านเวลาและสถานที่ ปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน ได้ทันที ทุกที่ ทุกเวลา	๑. สร้างบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะเชิงดิจิทัล ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับสนับสนุน การทำงาน และระดับการบริการประชาชน อาทิ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ทักษะในการวางกลยุทธ์ดิจิทัล ทักษะดิจิทัล เชิงเทคนิค การออกแบบระบบบริการประชาชนที่ใช้ดิจิทัลเป็นฐาน เป็นต้น ๒. การพัฒนาทักษะเพื่อการปรับตัวในอนาคต ให้แก่บุคลากร ประกอบด้วย ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะการใช้ความคิดขั้นสูง และทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น และทักษะทางอารมณ์และสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลง ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง การมีแรงจูงใจจากภายใน การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ๓. ใช้ระบบประเมินผลที่เน้นเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ (Objective and Key Result: OKR) โดยการระบุเป้าหมายระยะสั้นๆ แต่ชัดเจน เพื่อให้ทีมงานรับรู้และปฏิบัติไปตามแผนเดียวกัน สามารถตรวจเช็คและปรับแผนย่อยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ๔. การสร้างแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกัน ภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งสร้างความคล่องตัว (Agility) ในการทำงานที่แตกต่างและใช้ประโยชน์จากการทำงานแบบทีมเล็ก (Lean) โดยเลือกบุคลากรทำงานให้เหมาะสม การใช้เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจและถ่ายทอดทิศทางการดำเนินงานไปยังผู้เกี่ยวข้องได้อย่างทันเวลาและทั่วถึง

บรรณานุกรม

- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผล
มาจากสถานการณ์โควิด - 19 พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๗
ตอนพิเศษ ๓๐๕ ง, ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓.
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง), ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม
๑๓๘ ตอนพิเศษ ๔๔ ง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก,
๖ เมษายน ๒๕๖๐.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน. **คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ ๒๕๖๔.** กรุงเทพฯ, ๒๕๖๓.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙).** กรุงเทพฯ, ๒๕๕๙.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน
พ.ศ ๒๕๖๔.** กรุงเทพฯ, ๒๕๖๓.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).**
กรุงเทพฯ, ๒๕๖๔.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **สถานการณ์ความมั่นคงระหว่างประเทศภายหลังการระบาดของ
ไวรัส COVID-19.** Online URL: <http://www.nsc.go.th/?p=๖๙๗๔> on July 13, 2020.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔.** กรุงเทพฯ, ๒๕๖๐.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐.**
กรุงเทพฯ, ๒๕๖๑.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **(ร่าง) ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ “พลิกโฉมประเทศไทย สู่นาคตที่ยั่งยืน (Transforming Thailand)”**
กรุงเทพฯ, ๒๕๖๔.